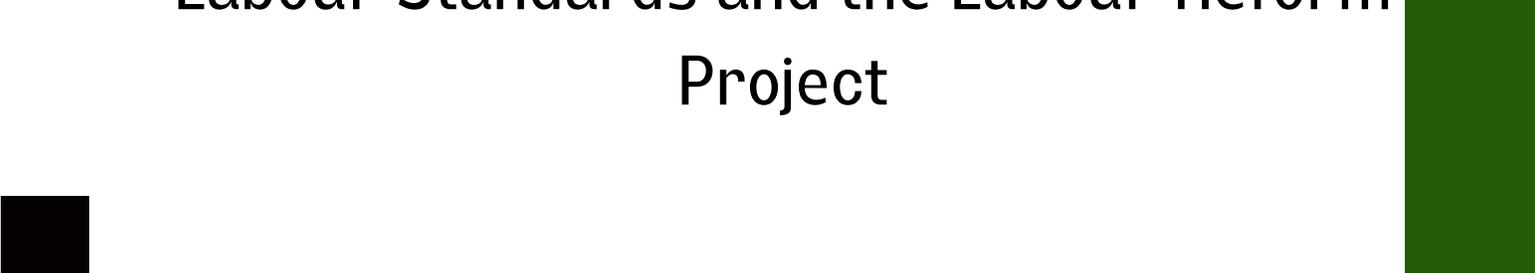


# **LA ADECUACIÓN DE COLOMBIA A LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN EL PROYECTO DE REFORMA LABORAL**

The Adaptation of Colombia to International  
Labour Standards and the Labour Reform  
Project



“El derecho básico es el derecho a tener derechos”  
(Arendt, 1973).

---

**La Adecuación de Colombia a las Normas Internacionales Del Trabajo en el  
Proyecto de Reforma Laboral**

***The Adaptation of Colombia to International Labour Standards and the  
Labour Reform Project***

*“El derecho básico es el derecho a tener derechos”*

*(Arendt, 1973)*

**Jenny Esperanza Torres Martínez<sup>1</sup>**

**RESUMEN:** En una noción de pluralismo constitucional donde convergen varios ordenes normativos que interaccionan recíprocamente, de esta manera tenemos algo denominado en términos de Robert Alexy como la irradiación del texto constitucional a todo el ordenamiento jurídico, pero el concepto de Constitución que se asume es amplio, de acuerdo al artículo 93 constitucional, integrando las normas sobre derechos humanos y en este texto presentaremos los derechos laborales como parte de este engranaje en el Sistema de la Organización Internacional del Trabajo y del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos reconocidas como Normas Internacionales del Trabajo y parte del bloque de constitucionalidad con su respectiva incidencia en el texto de reforma legal en materia laboral que cursa en el Congreso.

**PALABRAS CLAVE:** *Derechos humanos laborales, Organización Internacional del Trabajo, normas internacionales del trabajo, Sistema Interamericano de Derechos Humanos, reforma laboral*

**ABSTRACT:** *In a notion of constitutional pluralism where several normative orders that interact reciprocally converge, in this way we have something called in terms of Robert Alexy as the irradiation of the constitutional text to the entire legal system, but the concept of Constitution that is assumed is broad, of according to article 93 of the Constitution, integrating the norms on human rights and in this text we will*

---

<sup>1</sup> Docente, Departamento Derecho Laboral, Universidad del Cauca, Colombia. Correo electrónico: jectorres@unicauca.edu.co ORCID: 0000-0002-1802-5682

*present labor rights as part of this gear in the System of the International Labor Organization and the Inter-American System for the Protection of Human Rights recognized as International Labor Standards and part of the block of constitutionality with its respective incidence in the text of legal reform in labor matters that is in progress in Congress.*

**KEY WORDS:**

*Labour human rights, International Labour Organization, international labour standards, Inter-American Human Rights System, labour reform*

SUMARIO: I. Introducción; II. Bloque de constitucionalidad; III. Sistema Internacional de la Organización Internacional del Trabajo; IV. Sistema Interamericano de Derechos Humanos; V. Proyecto de reforma laboral; VI. Conclusiones; VII. Referencias de Investigación

## **I. Introducción**

En el ámbito de la existencia de varios ordenes jurídicos existentes en los diferentes países y en una visión de derechos humanos para todos y todas se ha planteado la convergencia de estos sistemas en figuras como el bloque de constitucionalidad y el bloque de convencionalidad que derivan del concepto de derechos fundamentales que son justiciables en sistemas internacionales de justicia y que a su vez generan lo que Bustos Gisbert (2013) ha denominado “diálogo judicial” que funciona como “comunicación entre tribunales” que da lugar a aplicarlo en el derecho interno como la utilización de la protección multinivel de los derechos fundamentales como una forma de tutela jurisdiccional de estos derechos como bien lo ha desarrollado Valdés Dal-Ré (2016) en el principio de Subsidiariedad que compromete a los Estados la responsabilidad de respetar y hacer respetar los derechos fundamentales y en caso de incumplimiento intervienen las instituciones del ámbito supranacional como son las quejas, reclamaciones y quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, también

las demandas y opiniones consultivas ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El presente artículo pretende presentar el concepto de normas internacionales del trabajo tanto las del sistema internacional de la OIT como las del sistema regional, la inserción de las mismas en el ordenamiento jurídico colombiano, la jerarquía normativa en la que se encuentran y la justiciabilidad de los mismos en los órganos supranacionales.

Igualmente, se plantea el proyecto de reforma laboral como parte del engranaje para cumplir con los planteamientos de los sistemas internacionales y propender por la justicia social.

## **II. Bloque de constitucionalidad**

El concepto de bloque de constitucionalidad se ha originado siguiendo a Favoreau (1990, como se citó en Torres, 2019) “Este (el bloque de legalidad) permitía designar, por encima de todas las leyes, a todas las reglas que se imponen a la administración en virtud del principio de legalidad y que no eran, a decir verdad, de la misma naturaleza de aquellas, ya que un cierto número tenían un origen jurisprudencial (especialmente los principios generales del derecho). A partir de esta noción de “bloque de legalidad” ha nacido y se ha desarrollado la de bloque de constitucionalidad, sin duda porque parece adecuada para designar al conjunto de los principios y reglas de valor constitucional”.

En este sentido la Corte Constitucional (1995) en la sentencia C-225 se expresa con respecto a este tema así:

El bloque de constitucionalidad está compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar

de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional stricto sensu.

Siguiendo a Uprimny (2005) se ha encontrado en los pronunciamientos de la Corte Constitucional se pueden identificar como parte del Bloque de Constitucionalidad normas que tienen la jerarquía o rango constitucional que serían bloque en sentido estricto, las que son un parámetro de constitucionalidad que se identifican como bloque en sentido lato y cuando son normas relevantes para decidir casos constitucionales específicos como bloque en sentido latísimo.

Las normas que hacen parte del Bloque de constitucionalidad en sentido estricto según las sentencias de constitucionalidad 191 de 1998, 582 de 1999 y 774 de 2001 están los principios y normas de valor constitucional y a los tratados internacionales que consagren derechos humanos cuya limitación se encuentre prohibida durante los estados de excepción, de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 93 constitucional.

Es interesante sobre esta primera acepción que estas normas se tratan de derechos humanos universalmente aceptados y que en general son normas de *ius cogens* aceptadas por los Estados Sociales de Derecho gozando de total validez.

Siguiendo la misma línea de la Corte Constitucional, sobre la noción *lato sensu* son las normas que tienen un rango normativo superior a las leyes ordinarias aunque no tengan rango constitucional como es el caso de las leyes estatutarias y las leyes orgánicas pero que son un referente para la creación legal de las normas en virtud del principio de legalidad y el control constitucional.

Con respecto a las normas en sentido latísimo o amplísimo, Romero (2008, p. 7)

Dichas normas relevantes para un caso constitucional, que son principalmente de derecho internacional consuetudinario o convencional, al igual que sus respectivas interpretaciones autorizadas, carecen del carácter de normas constitucionales, a pesar de lo cual cumplen con la muy trascendental función de influir en la decisión del juez constitucional, y aunque la mente del juez pueda, en la práctica, ser afectada por una multiplicidad de normas o hechos, el problema aquí es que dichas normas

que lo pueden llegar a determinar en una decisión tan importante son respaldadas en una categoría aceptada del derecho constitucional, el Bloque de Constitucionalidad, con lo cual dicha determinación o dicho criterio que podría tenerse ordinariamente como auxiliar, termina siendo obligatorio en su decisión por virtud de pertenecer al Bloque en ese sentido amplísimo o latísimo

Esta forma adicional sirve para el dialogo entre las normas de Derecho Internacional Humanitario y las dictadas por la Organización Internacional del Trabajo que ingresan a nuestro ordenamiento juridico en clave de normas de efectivo rango constitucional y normas relevantes para decidir los casos constitucionales que derivan en la acción pública de constitucionalidad, el control previo y posterior de constitucionalidad y las acciones de tutela.

La inclusión de las normas internacionales en el bloque dependerá de dos criterios, siguiendo a Estrada (2005), a saber: uno formal, consistente en normas que se encuentran en el texto constitucional o existe remisión expresa a ellas; y uno material o implícito, que surge de una formación normativa previa a la formulación de la Constitución, que en últimas es la primacía del derecho sustancial y el Constitución material contando la posibilidad de añadir más normas por medio del Bloque.

Adicionalmente, para la interpretación del artículo 93 inciso segundo constitucional a efectos de constitucionalizar todos los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia, la Corte Constitucional en la sentencia de Tutela 1319 de 2001 se pronunció así:

En tales condiciones, el inciso primero del artículo 93 de la Carta permite incorporar ciertos derechos y principios al bloque de constitucionalidad, incluso cuando éstos no han sido reconocidos por el articulado constitucional, pero para ello se requiere que sean derechos no limitables en estados de excepción. Este artículo 93-1 adquiere entonces una verdadera eficacia cuando se trata de derechos o principios que no aparecen expresamente en el articulado constitucional, pero que se refieren a derechos intangibles incorporados en tratados ratificados por Colombia. Por su parte, el inciso

segundo del artículo 93 superior tiene otra finalidad pues esa norma completa y dinamiza el contenido protegido de un derecho que ya está consagrado en la Carta, puesto que, conforme a ese inciso, tal derecho debe ser interpretado de conformidad con los tratados ratificados por Colombia. Ahora bien, los convenios en esta materia suelen incorporar una cláusula hermenéutica de favorabilidad, según la cual no puede restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos en un Estado en virtud de su legislación interna o de otros tratados internacionales, invocando como pretexto que el convenio en cuestión no los reconoce o los reconoce en menor grado. Esta Corte, en varias sentencias, ha reconocido el carácter vinculante en el ordenamiento colombiano de esta regla hermenéutica, según la cual, en caso de conflictos entre distintas normas que consagran o desarrollan los derechos humanos, el intérprete debe preferir aquella que sea más favorable al goce de los derechos. En ese contexto, la Corte concluye que el artículo 93-2 constitucionaliza todos los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia y referidos a derechos que ya aparecen en la Carta y, en virtud de la regla hermenéutica sobre favorabilidad, el intérprete debe escoger y aplicar la regulación que sea más favorable a la vigencia de los derechos humanos. En la Sentencia de Tutela 568 de 1999 la Corte Constitucional incluyó la Constitución de la OIT y los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical de la OIT dentro del Bloque de Constitucionalidad y que por ende no susceptibles de limitación en los Estados de Excepción, adicional a los derechos contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 (Derechos laborales incluido el derecho de sindicación), la Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 16 (Libertad de Asociación) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8 (Derecho de Asociación en organizaciones de primer, segundo o tercer nivel y el Derecho de Huelga). Adicional, al carácter vinculante que se les dio a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical como órgano de control de la OIT y a las emitidas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

En la Sentencia de Tutela 606 de 2001 y la 955 de 2003 la Corte Constitucional incluyó el convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales dentro del Bloque de Constitucionalidad con respecto a obligatoriedad de la Consulta Previa y la Jurisdicción Especial Indígena.

En cuanto a la protección de la mujer embarazada se protege y se han incluido en el bloque de constitucionalidad todos los instrumentos que den lugar a tan especial protección como son el convenio 3 de la OIT, el convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con respecto a los derechos de los niños que aparecen incluidos en los convenios 138 sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo y 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil fueron incluidos en el Bloque de Constitucionalidad en sentencia de Tutela 1008 de 2004 y 1061 de 2004 y de Constitucionalidad 170 de 2004.

En la sentencia de Constitucionalidad 797 de 2000 se declaró la inconstitucionalidad de varias normas de carácter colectivo en razón a la aplicación del Convenio 87 de la OIT.

En la sentencia de Constitucionalidad 401 de 2005, la Corte Constitucional ha considerado que los convenios internacionales del trabajo son parte de la legislación interna, por disposición del artículo 53 en su inciso 4, aduciendo que no es necesario nuevas leyes que lo incorporen en el ordenamiento jurídico de nuestro país. Adicional que, “La Corte considera que la inclusión de los convenios internacionales del trabajo dentro del bloque de constitucionalidad debe hacerse de manera diferenciada y fundamentada. Si bien todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia forman parte de la legislación interna, varios integran también el bloque de constitucionalidad, en sentido lato o en sentido estricto”. En este sentido, la corte deberá determinar cuáles convenios harán parte del bloque de constitucionalidad de manera específica caso por caso, incluso ubicándole dentro del bloque en sentido estricto, lato o latísimo.

### **III. Sistema Internacional de la Organización Internacional del Trabajo**

Este sistema se encuentra conformado por tres órganos de gobierno como son la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, a su vez se pronuncia por medio de convenios y recomendaciones que son aprobadas en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en el mes de junio de cada año, la expedición de normas de la OIT se realiza en doble discusión de la que participan trabajadores, empleadores y Estados.

Inicialmente, se acuerda ponerlo en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo por parte del Consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo presenta un informe donde se analiza la legislación y el comportamiento de los Estados con respecto al asunto del que se quiere producir el instrumento, de este informe se reciben comentarios y se discute en la Conferencia Internacional del Trabajo. En la próxima Conferencia, la Oficina presenta un segundo informe que contiene el proyecto de instrumento en el cual procede la enmienda y requiere para la adopción la mayoría de 2/3 de los votos (OIT, 2012).

El instrumento principal es la Constitución de la OIT de 1919, de allí han derivado la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo de 1944, la Declaración referente a la política de “apartheid” de la República Sudafricana de 1964, la Declaración sobre la igualdad de género de 1975, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 y la Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019, expresando el mandato tripartito de los Estados, los trabajadores y empleadores que confluyen en la Organización.

Dentro de la estructura hay una jerarquía normativa con respecto a los convenios en el cual se encuentran los fundamentales: 87 y 98 (libertad sindical), 29 y 105 (abolición del trabajo forzoso), 138 y 182 (trabajo de los adolescentes y abolición del trabajo infantil) y 100 y 111 (igualdad de remuneración y no

discriminación), todos ratificados por Colombia. Adicionalmente, en el año 2022 con la enmienda al texto se incluyó un entorno de trabajo seguro y saludable, del cual derivan el convenio 155 (seguridad y salud de los trabajadores) y 187 (marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), de los cuales Colombia no ha ratificado ninguno de los dos.

Encontramos los convenios de gobernanza o también llamados prioritarios, que versan sobre la inspección de trabajo (81), política del empleo (122), inspección del trabajo (129) y consulta tripartita (144), que Colombia ha ratificado el 81, el 129 y el 144.

Y en una última, están los convenios técnicos que versan sobre los demás temas que tiene la OIT como parte de su función normativa, en su generalidad son convenios que su valor normativo dentro del ordenamiento jurídico colombiano es menor. Colombia ha ratificado 50 de los 178 convenios técnicos y en los últimos doce meses no ha ratificado ningún convenio.

Existe un sistema de control de las normas de la OIT, ya que la aplicación de los convenios ratificados obedece a un deber de sujeción del cual los países deberán presentar memorias en un sistema de control periódico cada año como es el caso de los convenios fundamentales y cada tres años para los convenios de gobernanza y con respecto a los convenios técnicos cada cinco años, de acuerdo a lo que aparece en el artículo 19 y 22 de la Constitución de la OIT, esto es denominado procedimiento de control regular.

Este procedimiento se realiza con la presentación de memorias que deben hacer cada uno de los Estados Miembros y del cual pueden hacer comentarios los empleadores y trabajadores del respectivo país, la Comisión de Expertos analiza los informes, los comentarios y la documentación relacionada, las observaciones son publicadas en el informe anual y se someten en la Conferencia Internacional del Trabajo a una comisión tripartita denominada Comisión de Expertos de la Conferencia Internacional del Trabajo para seleccionar las observaciones más relevantes y posteriormente ser adoptadas en sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo.

También, existen los procedimientos especiales con la presentación de una reclamación, de una queja o de una queja por violación de la libertad sindical por el Comité de Libertad Sindical.

El procedimiento de reclamación aparece contenido en los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, se presenta al Consejo de Administración por las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores por el incumplimiento de un Estado Miembro de las medidas que deben adoptarse para el cumplimiento de un Convenio. El Consejo de Administración puede establecer un comité tripartito del Consejo para revisar la reclamación y la respuesta del Gobierno, si considera que hay lugar a la misma. De allí resulta un informe que se somete al Consejo de Administración y que de este se formulan recomendaciones al Estado del cual le hará seguimiento la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; ante el incumplimiento podrá el Consejo de Administración enviarlo a una Comisión de Encuesta y que se trate como queja.

El procedimiento de queja se encuentra contemplado en los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT, se presenta al Consejo de Administración por un Estado miembro que hubiese ratificado el mismo convenio, por un delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración por el incumplimiento de un Estado Miembro con respecto a la aplicación de un Convenio. Posterior a la recepción de la queja, el Consejo puede constituir una Comisión de Encuesta, conformada por tres miembros independientes siendo el procedimiento de investigación de más alto nivel dentro de la OIT, allí se adopta un informe con recomendaciones que podrá el gobierno aceptar y acatar o apelar ante la Corte Internacional de Justicia de La Haya. En caso de aceptación se remite a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para su seguimiento.

En procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) surgió con la expedición de los Convenios 87 y 98 en el año 1951 y para la justiciabilidad de estos derechos. Está conformada por diez miembros, un presidente independiente, tres representantes de los gobiernos, tres de los trabajadores y tres de los empleadores. Cuando el Comité acepta el caso, le informa al gobierno para su respuesta, emite un informe sobre la violación a las normas de la Libertad Sindical que se envía al

Consejo de Administración y se da lugar a las recomendaciones. Sobre las mismas, el gobierno deberá informar sobre la aplicación de las recomendaciones.

En el marco del dialogo social, para resolver el conflicto podrá intentarse una misión de contactos directos en el respectivo país. Allí hay dos cuestiones interesantes del análisis, aunque Colombia ha ratificado los dos convenios fundamentales sobre Libertad Sindical, podrán presentarse quejas ante el CLS así el país no haya ratificado los dos convenios solo basta con que sea miembro del Sistema de Naciones Unidas, adicional, a que con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, se incluyeron los derechos fundamentales así: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y que no se requiere la ratificación de los convenios correspondientes a estos temas para que se puedan presentar reclamaciones, quejas o quejas ante el CLS.

En cuanto a Colombia en el Sistema de OIT tenemos que tiene observaciones de la Comisión de Expertos (CEACR) sobre la aplicación de los convenios 01 sobre las horas de trabajo en la industria, 14 sobre el descanso semanal en la industria, 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, 52 sobre las vacaciones pagadas, 81 sobre la inspección de trabajo, 100 sobre igualdad de remuneración, 106 sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas, 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 129 sobre la inspección de trabajo en la agricultura, 162 sobre el asbesto, 170 sobre los productos químicos y 174 sobre los accidentes industriales mayores.

Dentro de las solicitudes directas de la Comisión de Expertos sobre el convenio 2 sobre el desempleo la declaratoria de superado y pasar a la ratificación de los convenios 122 sobre política del empleo y 181 sobre las agencias de empleo privadas. Ligado también al convenio 88 sobre el servicio del empleo precisando el alcance de los servicios del Servicio Público de Empleo.

En el marco del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo se considera oportuno examinar los convenios 13 sobre la cerusa o pintura, 136 sobre el

benceno, 162 sobre el asbesto, 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 170 sobre los productos químicos y 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

En el marco de la aplicación de la Inspección de Trabajo se le hace solicitud directa al estado colombiano sobre la aplicación de los convenios 81 sobre la inspección del trabajo y 129 sobre la inspección de trabajo en la agricultura.

Con respecto a la aplicación del convenio 100 sobre igualdad de remuneración se pide informar sobre las medidas de evaluación objetiva en el empleo a efectos de ajustarse al convenio en mención con respecto a la discriminación salarial. En igual camino, se establece la política de igualdad de género a efectos de la aplicación del convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación.

También se resalta la solicitud directa de sumisión a las autoridades competentes de la Conferencia Internacional del Trabajo para 2023 sobre la recomendación de la transición de la economía informal a la economía formal (204) y la recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (205) que deben ser sometidas por el Congreso de la República.

En el Comité de Libertad Sindical tiene activos 15 casos y en seguimiento 21 casos, reclamaciones en instancia 1 por presunta violación de los convenios 03 sobre protección a la maternidad, 12 sobre indemnización de accidentes de trabajo en la agricultura, 17 sobre indemnización de accidentes de trabajo, 18 sobre enfermedades profesionales, 24 sobre seguro de enfermedad en la industria, 25 sobre el seguro de enfermedad en la agricultura, 144 sobre consulta tripartita; y no tiene quejas con comisión de encuesta.

#### **IV. Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

Este sistema está basado en un tratado internacional que prevé derechos y libertades que deben ser respetadas por los Estados, instrumento encontrado en la Convención Americana o Pacto de Sano José de Costa Rica y sus adicionales Protocolos como son el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988 y

el Abolición de la Pena de Muerte de 1990. También encontramos las convenciones sobre temas especializados como la tortura, la desaparición forzada y la violencia contra las mujeres.

Los órganos que componen el sistema son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH), teniendo como función de promover la observancia y la defensa de los Derechos Humanos en el marco de la Organización de Estados Americanos.

La CorteIDH es uno de los tribunales regionales de protección de derechos humanos cuyo objetivo principal es aplicar e interpretar la Convención Americana mediante la resolución de casos contenciosos y la supervisión de sentencias, la función consultiva mediante opiniones consultivas y el dictar medidas provisionales. De estas tres funciones deriva como ya se ha dicho la aplicación e interpretación de la Convención y la compatibilidad de las normas internas con la Convención.

En cuanto a los casos contenciosos solo podrán ser presentados por la Comisión o los Estados parte, no se atenderán peticiones presentadas por individuos u organizaciones, quien representa a estas personas es la Comisión, se da lugar a la contestación por parte del Estado de lo cual pueden derivar excepciones preliminares, acuerdo de solución amistosa o el reconocimiento total o parcial de las violaciones a los derechos humanos; de allí se da lugar a la solicitud y presentación de listas definitivas de declarantes, se dan observaciones, se toman las declaraciones y los peritajes, se presentan los alegatos de las partes y la CorteIDH expide una sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas de la cual se podrá solicitar interpretación y finalmente, se da la supervisión de cumplimiento de la sentencia. Es decir, no solo se expide la sentencia, sino que se le da seguimiento a la misma, según aparece perceptuado en la Convención Americana y el Reglamento de la CorteIDH.

La función consultiva se da mediante consultas que hacen los Estados Parte y la Comisión de manera que presentan ante la CorteIDH a efectos de que emita una Opinión Consultiva sobre la aplicación de una norma, la interpretación o la expedición de la ley en el ordenamiento jurídico interno (Ventura y Zovatto, 2007). En materia del derecho laboral colectivo en 2021 se emitió la Opinión Consultiva 27

sobre el alcance de los derechos de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga y su relación con otros derechos con perspectiva de género.

En tanto al control de Convencionalidad que ha desarrollado la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde la Sentencia Almonacid Arellano y otros vs Chile de 2006 tenemos que el poder judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, es decir, el texto de la Convención Americana y los Pactos Internacionales sino la interpretación que de estos instrumentos ha hecho la CorteIDH como intérprete de la Convención Americana, lo cual endilga la responsabilidad al poder judicial de tener en cuenta todas y cada una de las sentencias de este alto tribunal en su derecho interno independiente de que el Estado sancionado no haya sido el colombiano por ejemplo.

En el año 2010 con la sentencia Cabrera García y Montiel Flores vs México la CorteIDH sostuvo que todos los órganos vinculados a la administración de justicia en todos sus niveles están en la obligación de realizar *ex officio* el control de convencionalidad.

En el año 2011 con la sentencia Gelman vs Uruguay la CorteIDH indica que la obligación de observancia y aplicación es para cualquier autoridad pública del Estado.

Con respecto a la aplicación en Colombia del control de convencionalidad la Corte Constitucional en Sentencia de Constitucionalidad 028 de 2006 considero que una norma a pesar de hacer parte del bloque de constitucionalidad, debe ser interpretada sistemáticamente con el texto de la Constitución por lo cual declaro la constitucionalidad de la norma acusada.

Posteriormente, en la Sentencia de Constitucionalidad 291 de 2007 conceptúo que “las normas que forman parte del bloque de constitucionalidad no constituyen referentes autónomos de control de constitucionalidad, y la Corte Constitucional no es juez de convencionalidad- es decir, no está llamada a verificar la concordancia abstracta de la legislación nacional con los tratados internacionales que obligan al Estado” (Corte Constitucional, 2007)

La línea de pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional ha sido reiterativa frente al particular, por ejemplo, en las sentencias de

constitucionalidad 750 de 2008, 941 de 2010 y 458 de 2015 donde declara que cualquier confrontación de una ley con un tratado internacional no puede dar lugar a una declaratoria automática de exequibilidad o inexecuibilidad, ya que debe interpretarse de manera sistemática con el texto de la Constitución.

Esto de por sí, ya genera un problema relacionado con el control que podría existir en el sistema interamericano si considera la Comisión que existe mérito para iniciar un caso ante la CorteIDH por violación a esos derechos contenidos en normas internas que fueron declarados constitucionales pero que violaron garantías contenidas en el texto de la Convención Americana y dar lugar a una sentencia de responsabilidad internacional del Estado colombiano por violación de derechos humanos.

En cuanto a los casos justiciados y de los cuales Colombia ha sido sancionado por la violación de derechos humanos laborales en el sistema interamericano, tenemos Cepeda Vargas vs Colombia del año 2010 con pronunciamiento frente al derecho de asociación, Valle Jaramillo y otros vs Colombia de 2008 por derecho de asociación, Duque vs Colombia de 2016 por derecho de la Seguridad Social, Isaza Uribe y otros vs Colombia de 2018 por derecho de asociación; Omeara Carrascal y otros vs Colombia de 2018 por derecho de asociación; Movilla Galarcio y otros vs Colombia de 2022 por derecho de asociación; y, Martínez Esquivia vs Colombia de 2020 por condiciones laborales dignas y la independencia judicial.

## **V. Proyecto de reforma laboral y Normas Internacionales del Trabajo**

Dentro del proyecto de reforma se estatuyen varios cambios significativos que buscan que Colombia cumpla con los estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales, en ese sentido, se plantea en el artículo primero de la reforma la aplicación a todos los trabajadores, independiente de su vínculo legal, de los principios contenidos en el artículo 53 de la Constitución de 1991. A saber,

- i) Igualdad de oportunidades;

- ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- iii) Estabilidad en el empleo;
- iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
- v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;
- ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

- a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) Abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) Entorno de trabajo seguro y saludable.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Constitución Política (2023, p. 1-2).

Con ello queda clara la importancia del bloque de constitucionalidad, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998 y su enmienda de 2022, los principios declarados constitucionalmente como lineamiento estratégico para las relaciones laborales dignas, decentes y justas.

Colombia en el marco de la aprobación del convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo se acompasa con la modificación del artículo 45, 46, 62, 64, 65, 66 y 115. Se establece que la generalidad serán los contratos a término indefinido y que en caso de temporalidad debe especificarse que se trata de esta manera; igualmente, da funciones a los inspectores de trabajo para la garantía del principio de estabilidad laboral. Con respecto al despido se establece una tabla indemnizatoria mayor, que debe existir un procedimiento para la aplicación de sanciones o despido con justa causa, que debe conocerse la razón que da lugar al despido y la garantía del debido proceso.

ARTÍCULO 7. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.
- c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c) d), y e) ante el Inspector del Trabajo.

Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

En torno a la recomendación 198 de 2006 sobre la relación de trabajo, se aborda la situación de la tercerización laboral y la flexibilización dando lugar a la reforma del artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, siendo la excepcionalidad en materia laboral, no obstante se debe garantizar los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo en materia de derecho laboral colectivo.

Igualmente, se plantean los límites al uso del contrato de prestación de servicios para las actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas, encubriendo una verdadera relación laboral, se incluye el artículo 15 de la reforma.

En el marco de los convenios 01 sobre horas de trabajo, 30 sobre horas de trabajo en el comercio y oficinas, 47 sobre las cuarenta horas, 14 sobre descanso semanal en la industria, 106 sobre descanso semanal en el comercio y oficinas, 132 sobre vacaciones pagadas, y 171 sobre trabajo nocturno, que se ve reflejada en la reforma del artículo 160 regresando a que el trabajo nocturno empieza de 6.00 pm y va hasta las 6.00 am y la reforma del artículo 161 cuya duración se plantea teniendo en cuenta la ley 2101 de 2021 entre 47 y 42 horas con la garantía del derecho al descanso.

En el marco de los convenios 95 y 131 sobre salarios se plantea que el trabajo dominical y festivo será mayor que la de los días diurnos, que se da en la modificación del artículo 179.

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo presentó la investigación Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital en el cual se realizó una descripción insistiendo en el problema de la remuneración, el acceso a los beneficios de la protección social, la oferta insuficiente de trabajo y las horas de trabajo con el equilibrio entre la vida privada y el trabajo. De ello, en el proyecto de reforma se busca regularizar la situación del trabajo de plataformas, así:

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLOGICAS DE REPARTO  
ARTÍCULO 22. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto o entrega. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente.

Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega. Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.

ARTÍCULO 23. RELACIONES DE TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICA DE REPARTO. Los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías previstos en este código y demás normales laborales aplicables a los trabajadores y trabajadoras dependientes.

Parágrafo. En esta modalidad no podrá pactarse la cláusula de exclusividad.

ARTÍCULO 24. SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIONES DE TRABAJO CON EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA Las empresas de plataformas digitales tecnológicas

de reparto o entrega deberán afiliar a sus trabajadores y trabajadoras a la seguridad social conforme a las normas vigentes, en calidad de dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten.

Estas empresas deberán generar los reportes respectivos a las entidades recaudadoras de aportes e informar a los trabajadores y trabajadoras al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a la plataforma, de forma tal que éstas puedan ser calculadas en función de días laborados y estos a su vez en equivalente a semanas de cotización conforme a la norma respectiva.

#### ARTÍCULO 25. TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:

- a) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras de plataformas;
- b) los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.

#### ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS

AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

En el marco de la reforma se establece el contrato agropecuario en el cual se considera que si se labora en la ejecución de tareas propias de toda cadena de producción primaria se presumirá laboral, estableciéndose el jornal agropecuario y el pago de las prestaciones sociales, descansos remunerados y aportes a seguridad social integral cumpliendo con los convenios 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura, 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 12 sobre indemnización de accidentes de trabajo en la agricultura y 110 sobre plantaciones.

Adelantándose a lo que serán los procesos de automatización en la industria 4.0 se establece en el proyecto de reforma la protección del trabajador en los siguientes términos:

ARTÍCULO 32. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

- 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.
- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
- 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.
- 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

En tanto la protección de los trabajadores migrantes se contempla que el estatus migratorio no será pretexto para no dar reconocimiento a los derechos laborales y de seguridad social, en ese sentido se acompasa con el convenio 97 y 143 de la OIT.

Para dar cumplimiento al convenio 190 sobre la violencia y acoso, el gobierno colombiano en el marco de la reforma laboral ha establecido que se garantizará el trabajo libre de violencias y acoso en un compromiso ferviente por disminuir las brechas salariales, ocupacionales y laborales de las mujeres; igualmente, en torno a la aplicación del convenio 100 y 111 se establecen los factores de evaluación

objetiva del trabajo, la formalización del trabajo doméstico y la representación paritaria y proporcional en las organizaciones.

Para los trabajadores con responsabilidades familiares se establece una jornada flexible de trabajo enfocada en armonizar la vida familiar con el trabajo cumpliendo con el convenio 156.

En materia colectiva para fortalecer la aplicación de los convenios 87 y 98 se presentan garantías para el ejercicio de la libertad sindical como son el reconocimiento sindical, los permisos sindicales, la comunicación con la dirección de la empresa y el establecimiento de los espacios de diálogo, el acceso a los lugares de trabajo, el acceso a la información, acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras y la comunicación con nuevos trabajadores y trabajadoras para facilitar la afiliación sindical.

En cuanto a negociación y huelga, se considera que son derechos que deben ser garantizados desarrollándose con unidad negocial y el servicio mínimo que se hará de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores en sus organizaciones.

## **VI. Conclusiones**

Se puede concluir que el proyecto de reforma laboral que cursa en el congreso de la república cumple con los estándares mínimos de reconocimiento de derechos fundamentales en el trabajo y de derechos humanos laborales generando una mayor medida de bienestar social y de justicia social para los trabajadores y trabajadoras en Colombia.

Que la existencia de estos estándares y la manera en que se pueden justiciar en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y en el sistema de la Organización Internacional del Trabajo ha podido facilitar la no regresión de derechos laborales que ha sido aplicada en las reformas laborales de las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002.

Adicionalmente, el rol desempeñado por las altas cortes tanto la Corte Constitucional como la Suprema de Justicia en su Sala Laboral dando aplicación a

los derechos humanos laborales como parte del bloque de constitucionalidad ha permitido un avance del derecho social, que infortunadamente no llega a los jueces de instancia por lo cual se requiere de mayor adherencia de las normas internacionales del trabajo en el ordenamiento jurídico interno.

## **VII. Referencias de Investigación**

Arendt, H. (1973). *Los orígenes del totalitarismo*. Taurus

Bustos Gisbert, R. (2013). "XV proposiciones generales para una teoría de los diálogos judiciales" en Ferrer Mac-Gregor, E. y Herrera García, A., *Dialogo jurisprudencial en derechos humanos. Entre tribunales constitucionales y Cortes Internacionales. In memoriam de Jorge Carpizo*. Tirant lo Blanch.

Corte Constitucional (1995). *Sentencia de Constitucionalidad 255*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-225-95.htm>

Corte Constitucional (1999). *Sentencia de Tutela 568*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-568-99.htm>

Corte Constitucional (2001). *Sentencia de Tutela 606*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-606-01.htm>

Corte Constitucional (2001). *Sentencia de Tutela 1319*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1319-01.htm>

Corte Constitucional (2003). *Sentencia de Tutela 955*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-955-03.htm>

Corte Constitucional (2005). *Sentencia de Constitucionalidad 401*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-401-05.htm>

Corte Constitucional (2006). *Sentencia de Constitucionalidad 028*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-028-06.htm>

Corte Constitucional (2007). *Sentencia de Constitucionalidad 291*.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-291-07.htm>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2006). *Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Caso Almonacid Arellano y otros vs Chile*.

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_154\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf)

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2010). *Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Caso Cabrera García y Montiel Flores vs México*.

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen\\_220\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_220_esp.pdf)

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2011). *Sentencia de Fondo y Reparaciones, Caso Gelman vs Uruguay*.

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_221\\_esp1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_221_esp1.pdf)

Estrada Vélez, S. (2005). *Los principios jurídicos y el bloque de constitucionalidad*. Universidad de Medellín.

Organización de Estados Americanos (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

Organización Internacional del Trabajo (1919). *Constitución de la OIT*.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 con su enmienda de 2022*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453911:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO)

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Manual de procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo.*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_192622.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192622.pdf)

Romero, N. (2008). *El bloque de constitucionalidad y su justificación dentro del derecho constitucional.* Universidad Sergio Arboleda.

<https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/BIEC/article/view/1458/1151>

Torres Martínez, J. (2019). *La huelga y los servicios esenciales en Colombia: análisis a partir de la Constitución de 1991 y la Organización Internacional del Trabajo.* Asociación Iberoamericana de Filosofía Práctica.

Valdés Dal-Ré, F. (2016). *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras.* Editorial Bomarzo.

Ventura Robles, M y Zovatto, D. *La naturaleza de la función consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.*

[https://www.corteidh.or.cr/tablas/Ventura\\_%20IIDH%2007.pdf](https://www.corteidh.or.cr/tablas/Ventura_%20IIDH%2007.pdf)

Uprimny Yepes, R. (2005). *El bloque de constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal.*

[https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_46.pdf](https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_46.pdf)